

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME TÉCNICO N° 832 -2018-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Interrupción del descanso vacacional por incapacidad sobrevenida

Referencia : Oficio N° 48-2018-SGRH-GAF/MM

Fecha : Lima, **28 MAYO 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia el Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Miraflores nos formula las siguientes preguntas:

- a) ¿Corresponde otorgar descanso físico a trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N° 728 cuando este fue interrumpido después de una intervención quirúrgica o incapacitado por enfermedad?
- b) Es decir, mientras un trabajador se encuentre de vacaciones (relación laboral suspendida) y en ese periodo vacacional se encuentran incapacitados por enfermedad ¿le corresponde la recuperación de su descanso físico interrumpido o no le corresponde luego de incluso tener meses prolongados de descansos médicos?

II. Análisis**Competencias de SERVIR**

- 2.1 SERVIR es un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, no puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

**Sobre el descanso vacacional en el régimen laboral de la actividad privada**

- 2.3 Como es de conocimiento general, en el régimen laboral de la actividad privada los trabajadores tienen derecho a treinta (30) días de vacaciones por cada año completo de servicios, para tal efecto –de acuerdo a lo regulado en el Decreto Legislativo N° 713– debe acumular una determinada cantidad de días trabajados:

«a) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho periodo.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

b) Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.

c) En los casos en que el plan de trabajo se desarrolle en sólo cuatro o tres días a la semana o sufra paralizaciones temporales autorizadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho al goce vacacional, siempre que sus faltas injustificadas no excedan de diez en dicho período. Se consideran faltas injustificadas las ausencias no computables para el récord conforme al artículo 13 de esta Ley».

- 2.4 Asimismo, la citada norma también establece¹ que la oportunidad del goce del descanso vacacional es fijada de común acuerdo entre el empleador y el servidor teniendo en cuenta los intereses del servidor y la necesidad de servicio de la entidad; sin embargo, ante falta de acuerdo, será la entidad quien decida la oportunidad de goce.
- 2.5 Ahora, en caso, se diera un acontecimiento que genere la incapacidad temporal del servidor –ya sea por enfermedad o accidente– la norma² es clara al señalar que la programación de vacaciones no podrá darse en medio de periodo de incapacidad. Es decir, la entidad o el servidor no podrían programar o gozar vacaciones mientras una licencia con goce de haber por salud se encuentre vigente.
- 2.6 Por otro lado, de acuerdo al propio artículo 13 del Decreto Legislativo N° 713, si durante el goce del periodo vacacional se genera la incapacidad del servidor, al encontrarse con el vínculo suspendido no resultaría posible interrumpir el descanso vacacional. En tal caso, de contar con el descanso médico respectivo, la licencia será otorgada a partir de la culminación del periodo vacacional considerando únicamente la cantidad de días que resten hasta la fecha de fin señalada en el descanso médico.

III. Conclusión

De acuerdo a lo establecido en el artículo 13 del Decreto Legislativo N° 713, no es factible el goce del periodo vacacional en medio de un periodo de incapacidad temporal para el trabajo. Por otro lado, si durante el goce del periodo vacacional se genera la incapacidad del servidor no resulta viable interrumpir las vacaciones para otorgar una licencia. Esta última será otorgada a partir de la culminación del periodo vacacional considerando los días que resten hasta la fecha de fin ordenada en el descanso médico.

Atentamente,


CYNTHIA SÚ LAY
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/iabe

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos

¹ Decreto Legislativo N° 713 – Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

«Artículo 14.- La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz.»

² Decreto Legislativo N° 713 – Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

«Artículo 13.- El descanso vacacional no podrá ser otorgado cuando el trabajador esté incapacitado por enfermedad o accidente. Esta norma no será aplicable si la incapacidad sobreviene durante el periodo de vacaciones.»